

令和1年度

『働き方改革』に関するアンケート調査報告書（要約）

令和1年10月

一般社団法人 鳥取県情報産業協会

【調査の概要】

- 調査目的：2019年4月に改正された働き方改革の施行に対する会員の対応状況と現状を調査することで、課題について把握するとともに、今後の働き方改革の支援の在り方に対する支援方法を検討するための基礎資料とする。
- 対象者：一般社団法人鳥取県情報産業協会会員
- 調査人数：41社 ○回収数30社（回収率 73.2%）
- 調査期間：令和1年10月1日～令和1年10月23日
- 調査方法：郵送

【結果のまとめ】

- ◆正社員数（規模）：「10人未満」40.0%・「20～30人未満」13.3%・「30～50人未満」16.7%
「50～100人未満」6.7%・「100～200人未満」13.3%・「200人以上」10.0%
- 働き方改革の必要性は、約8割弱が「必要」と感じている。しかし、約半数が働き方改革の施行は「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の義務化」等が経営に支障があると答えている。
- 働き方改革への取組みには、約8割が全社体制で積極的に取り組んでいる。また、改革が進まない企業の理由は、「通常業務が忙しくて考案する時間がない」と答えている。
- 働き方改革の取組内容は、「休暇取得を促進」「労働時間の見直しや改善」「業務フローの見直しや改善」がメインとなっている。そして、その取組みの効果は6割弱が「効果が出ている」と答えている。取組みの効果は「長時間労働の是正」「業務の効率化」として表れている。
- 労働時間の是正では、「10～20時間以内/月」の平均残業時間であるが、7割以上が「1年前と比較して減った」と答えている。残業時間が発生する理由は、「業務の繁忙や突発的な業務の発生」「顧客の都合上」等が要因として出ている。これに対し、「長時間労働者やその上司に注意喚起や助言」を行っている。
- 年次有給休暇は、「6～10日」が最も多く、経営者側として社員は「比較的順調に取得している」と8割が答えている。今後の年次有給休暇の促進には「半日単位や時間単位で取得する制度を導入」「計画的付与」を行っていきたいと答えている。
- ワークライフバランスの取組みには、「ノー残業デー」「年次有給休暇の目標設定」「フレックスタイム制度」の設置・導入を行っており、その効果として「従業員のモチベーションの向上」「人材の定着率」「企業イメージアップ」に繋がっていると答えている。
- 労働生産性の向上のためには、「業務フロー・業務システムの見直し」「仕事内容の見直し」「職場内のコミュニケーションの円滑化」を図ることが必要だと認識している。
- 「働き方改革」の課題は、「業務量に対する適正要員の不足」の解消と「経営層の理解と強い推進力」が必要と考えている。

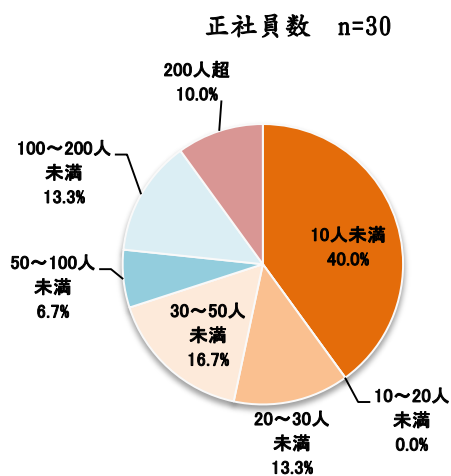
目 次

	ページ
1 回答企業の概要	3
(1) 正社員数	3
(2) 正社員の平均年齢	3
(3) 年間休日日数	3
2 「働き方改革」について	3
(1) 「働き方改革」の必要性	3
(2) 「働き方改革」施行における経営への支障	3
(3) 働き方改革推進が経営に支障がある項目	4
(4) 働き方改革への取組み状況	4
(5) 取組の進捗状況	4
(6) 働き方改革の取組が進んでいない理由	4
(7) 働き方改革の取組内容	4
(8) 働き方改革の効果	5
(9) 働き方改革の効果が表れている内容	5
3 長時間労働の是正	5
(1) 一人当たりの所定外労働時間／正社員月平均	5
(2) 過去1年の所定外労働時間の動向	5
(3) 所定外労働が発生する要因	5
(4) 所定外労働削減の取組み	6
4 年次有給休暇の確実な取得	6
(1) 有給休暇の平均取得日数	6
(2) 有給休暇の取得状況	6
(3) 有給休暇の取得促進の取組み	6
5 ワーク・ライフ・バランスや働き方改革について	7
(1) ワーク・ライフ・バランスの取組内容	7
(2) ワーク・ライフ・バランスの取組みで得られる効果	7
(3) 労働生産性の向上のために必要なこと	7
(4) 働き方改革推進の課題	7

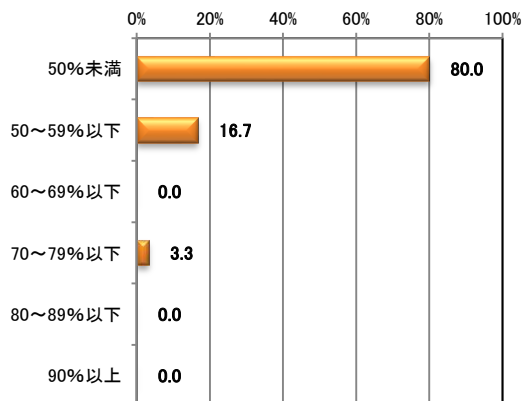
1 回答企業の概要

(1) 正社員数

～40人未満が多いも、50人以上が3割。そのうち女性社員が50%未満は8割～



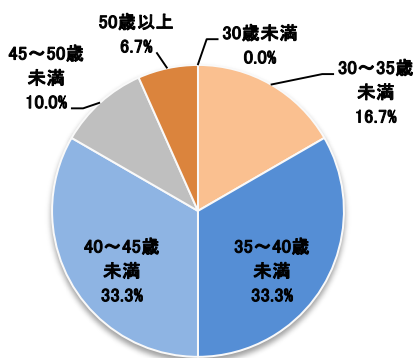
女性社員の占める割合(正社員) n=30



(2) 正社員の平均年齢

～平均年齢は「35～45歳」が6割以上～

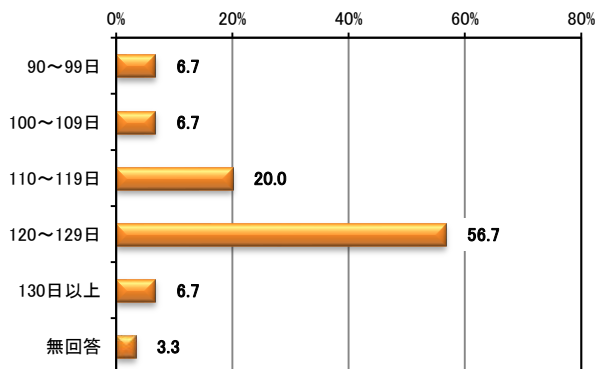
正社員の平均年齢 n=30



(3) 年間休日日数

～年間休日は「120～129日」が半数以上～

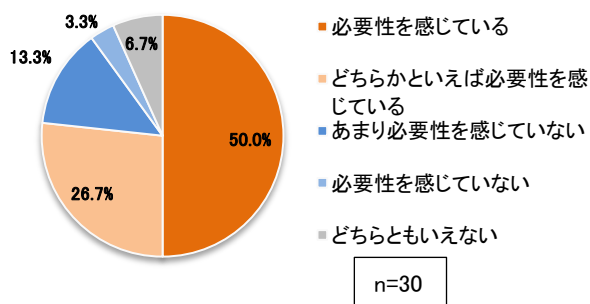
年間休日日数 n=30



2 「働き方改革」について

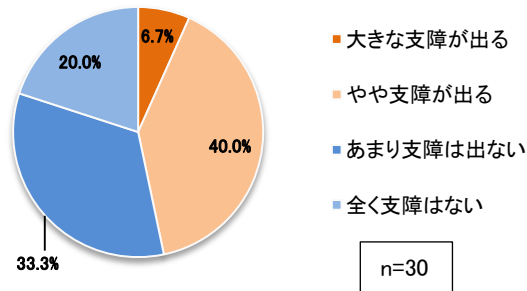
(1) 「働き方改革」の必要性

～働き方改革は7割以上が必要～

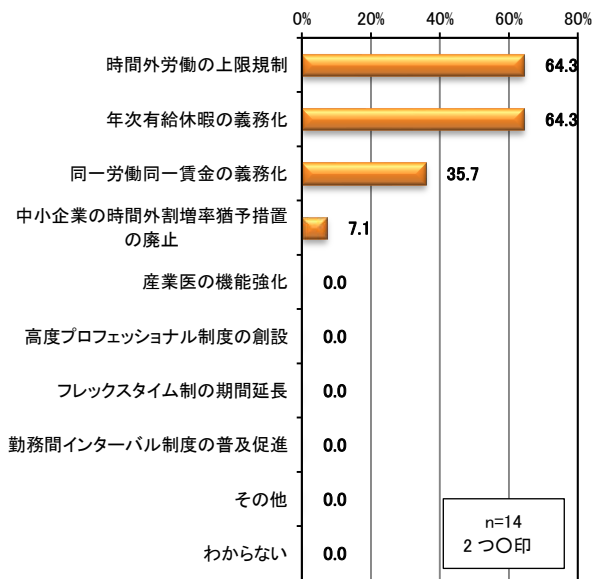


(2) 「働き方改革」施行における経営への支障

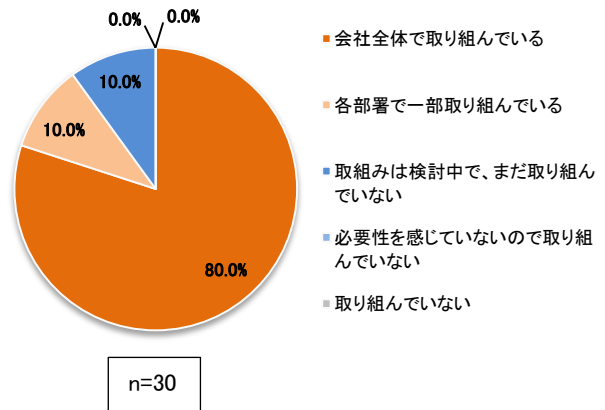
～約半数が経営への支障がある～



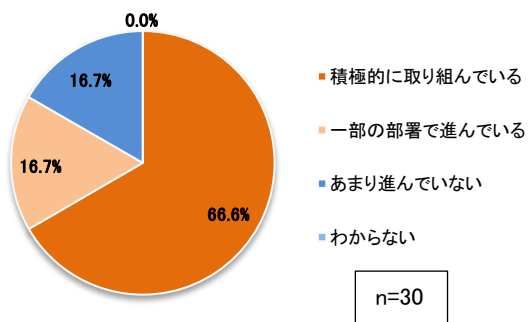
(3) 働き方改革推進が経営に支障がある項目
～時間外労働規制・有給休暇義務化が支障～



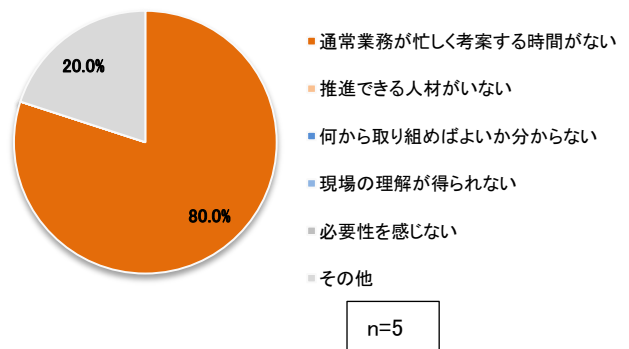
(4) 働き方改革への取組み状況
～8割が会社全体で取り組んでいる～



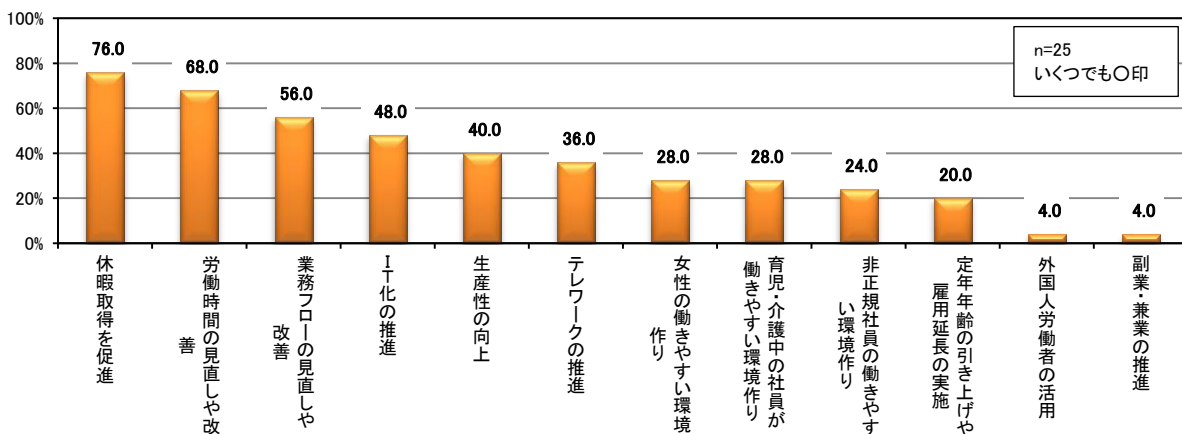
(5) 取組の進捗状況
～8割以上が着実に推進～



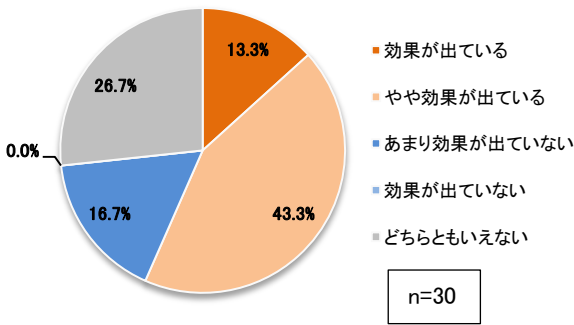
(6) 働き方改革の取組が進んでいない理由
～通常業務が多忙で時間がない～



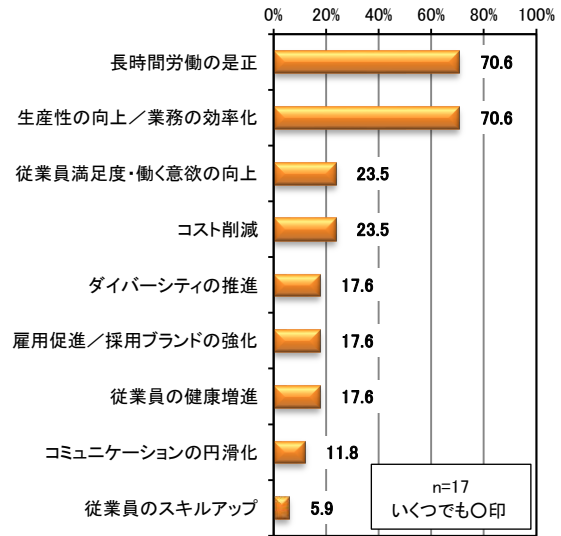
(7) 働き方改革の取組内容
～休暇取得・労働時間の見直しの改善に着手～



(8) 働き方改革の効果
～効果が出ているが6割以上～

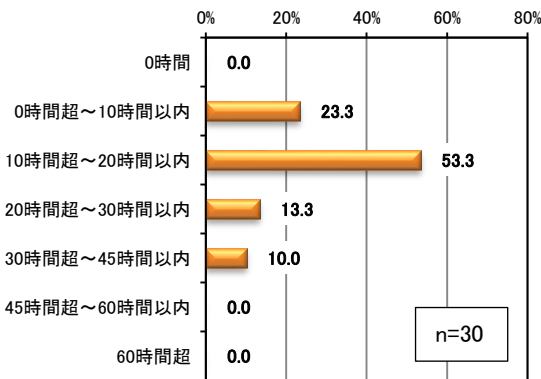


(9) 働き方改革の効果が表れている内容
～長時間労働是正、業務効率化など～

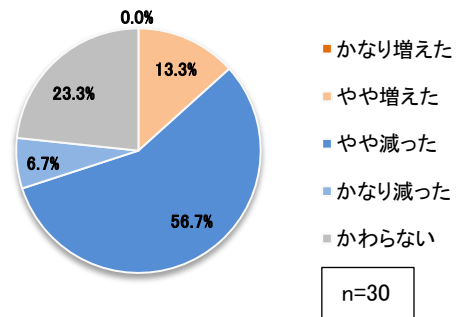


3 長時間労働の是正

(1) 一人当たりの所定外労働時間/正社員月平均
～20時間以内が約8割弱～

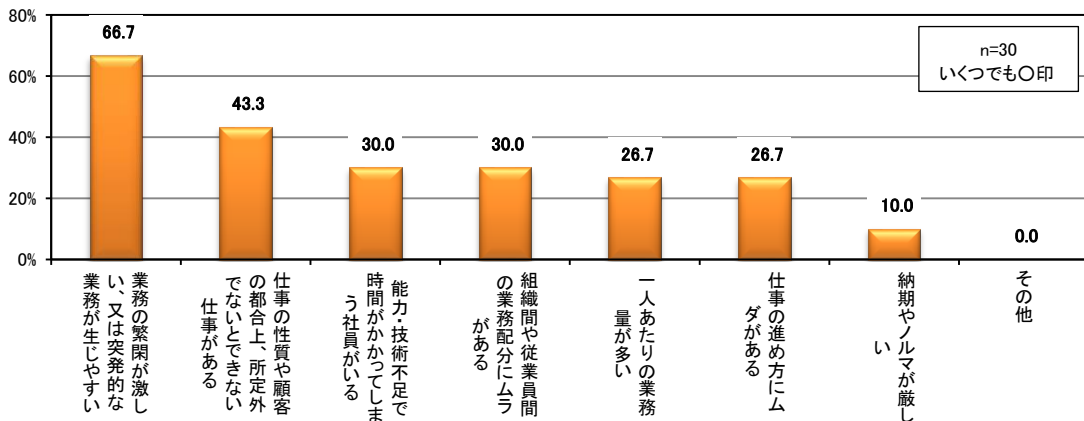


(2) 過去1年の所定外労働時間の動向
～「減った」と答える回答が6割以上～



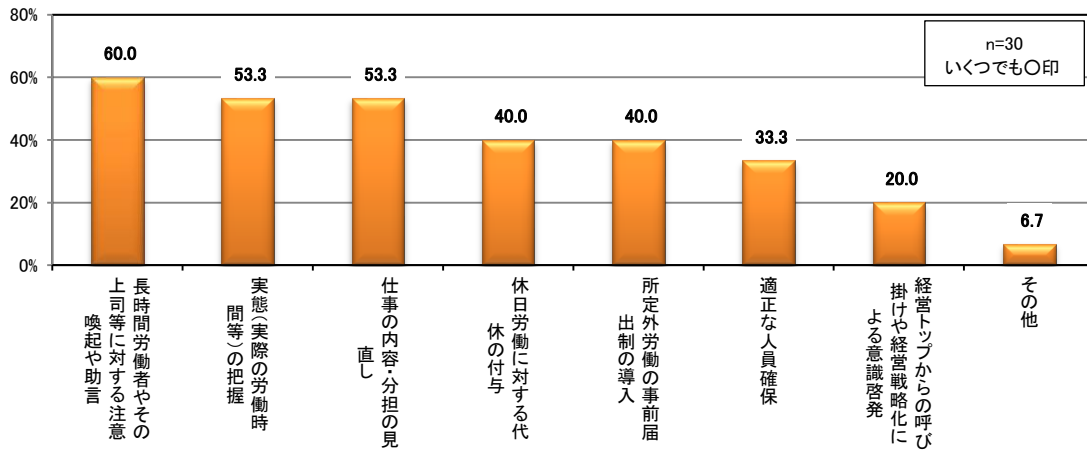
(3) 所定外労働が発生する要因

～業務の繁忙激しく、突発的な業務が生じるため～



(4) 所定外労働削減の取組み

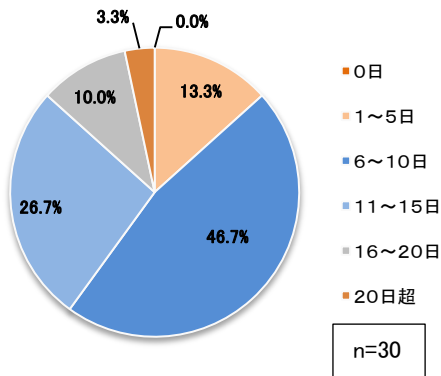
～本人やその上司に直接注意喚起～



4 年次有給休暇の確実な取得

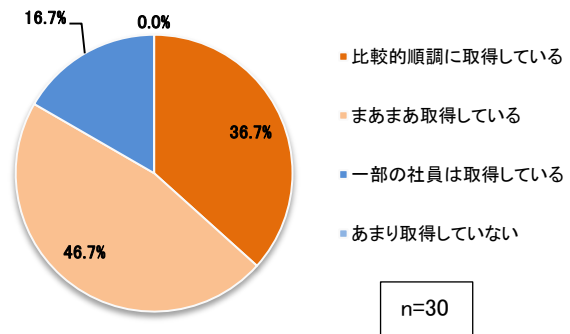
(1) 有給休暇の平均取得日数

～「6日～10日」が約半数～



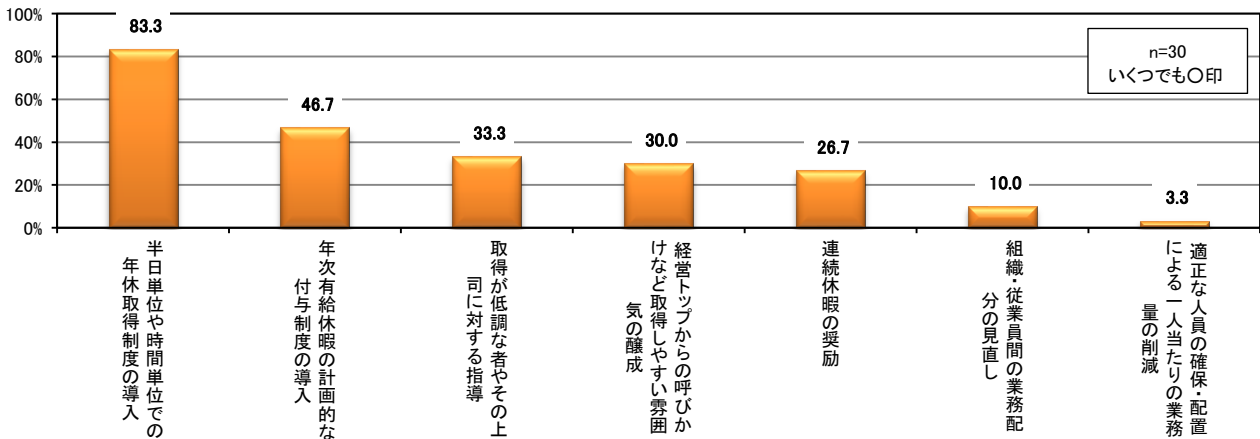
(2) 有給休暇の取得状況

～「取得している」が8割以上～



(3) 有給休暇の取得促進の取組み

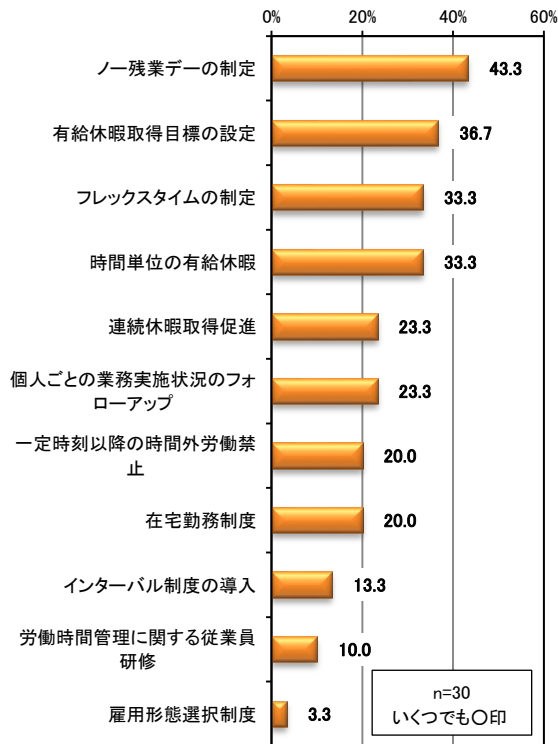
～半日単位、時間単位の取得制度導入～



5 ワークライフバランスや働き方改革について

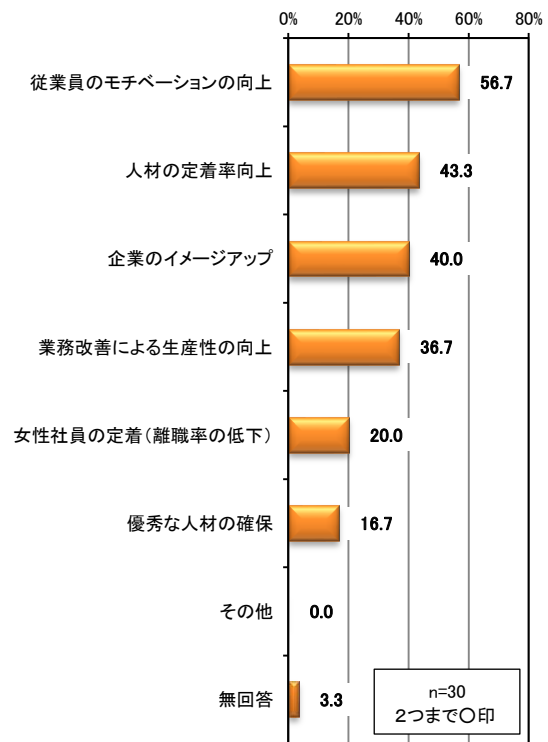
(1) ワークライフバランスの取組内容

～ノー残業デー実施、有給休暇目標の設定～



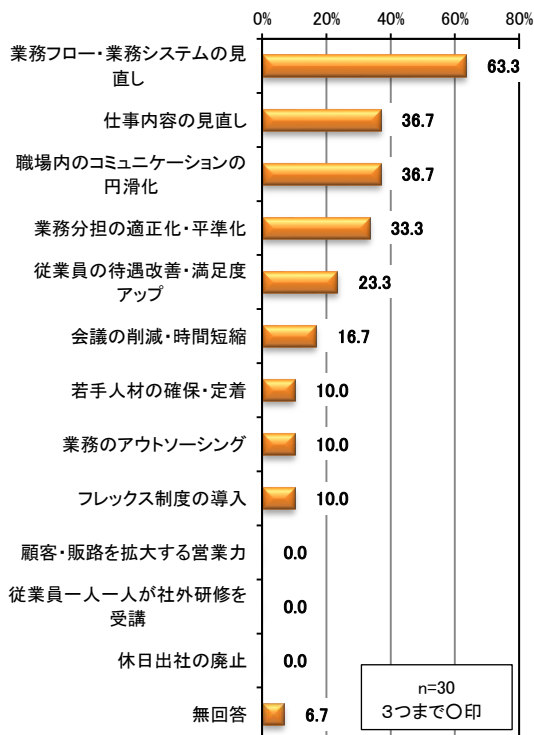
(2) ワークライフバランスの取組みで得られる効果

～従業員のモチベーションの向上～



(3) 労働生産性の向上のために必要なこと

～業務フロー・業務システムの見直し～



(4) 働き方改革推進の課題

～人員の不足解消・経営層の強い推進力が必要～

